

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

# Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

## Betaald ouderschapsverlof (BOV)

### Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo)

Vanaf 2 augustus 2022 regelt de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) een uitkering tijdens een deel van het ouderschapsverlof voor [ZW-verzekerde werknemers](#) én voor [bepaalde groepen niet-ZW-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst](#). We noemen dit verlof het betaald ouderschapsverlof (BOV). Het (onbetaald en betaald) ouderschapsverlof is geregeld in [hoofdstuk 6 van de WAZO](#).

Daarnaast regelt de Wbo dat bepaalde groepen niet-verzekeringplichtige werknemers met een arbeidsovereenkomst vanaf 2 augustus 2022 ook voor een uitkering aanvullend geboorteverlof (AGV) in aanmerking komen. Zie daarvoor [AGV voor niet-ZW-verzekerden](#).

Aanleiding Wbo [+](#)

[1]

De Europese Richtlijn ([Richtlijn \(EU\) 2019/1158](#), hierna 'de Richtlijn' genoemd) over het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers ging in op 2 augustus 2019 en kent voor individuele lidstaten een implementatietermijn van 3 jaar die eindigt op 2 augustus 2022. Het doel van de Richtlijn is dat er meer evenwicht komt tussen werk en privéleven en dat de behandeling van mannen en vrouwen gelijk(er) wordt. Aan de ene kant gebeurt dit door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en aan de andere kant door het verschil tussen vrouwen en mannen van inkomsten en loon weg te werken.

Op uiterlijk 2 augustus 2022 moet van iedere EU-lidstaat de nationale wetgeving aan de Richtlijn voldoen.)De Richtlijn maakt ook een wijziging van de Nederlandse wetgeving noodzakelijk. Deze wijzigingen staan verzameld in de 'Wet betaald ouderschapsverlof'. Het gaat vooral om wijzigingen in de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Wet flexibel werken (Wfw). Ook aanverwante regelgeving is gewijzigd (bijvoorbeeld het [Dagloonbesluit werknemersverzekeringen](#) en het [Algemeen Inkomensbesluit SZW](#)).

## Onbetaald en betaald ouderschapsverlof (BOV)

Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst naar privaat of publiek recht kennen we al geruime tijd het onbetaald ouderschapsverlof van 26 maal [de wekelijkse arbeidsduur](#) dat de werknemer tot de achtste verjaardag van het kind kan opnemen ([artikel 6:1 WAZO](#)). Om dit verlof te mogen opnemen, moeten werknemers in een bepaalde relatie tot het kind staan. Zie [Geboorte kind en opnemingsin gezin: doelgroep BOV](#).

Tot 2 augustus 2022 kon dit verlof (deels) betaald zijn als dit in de cao was geregeld. Dit was in lang niet alle sectoren het geval. Om te voldoen aan de Richtlijn (zie bovenstaande verdieping 'Aanleiding Wbo') is daarom vanaf 2 augustus 2022 het betaald ouderschapsverlof (BOV) geregeld in de WAZO. De werknemer heeft recht op een BOV-uitkering van maximaal 9 maal de wekelijkse arbeidsduur tijdens een deel van het ouderschapsverlof. Bij meerlingen is er (afhankelijk van de band van de werknemer met het kind) soms recht op 9 weken BOV-uitkering per kind. Zie verder [Wanneer BOV opnemen?](#)

### Verlof en uitkering bij BOV

Uitgangspunt is dat we de BOV-uitkering verstrekken voor maximaal 9 maal de wekelijkse arbeidsduur. Dit verlof moet zijn opgenomen in het eerste jaar na de geboorte van het kind.

Bij adoptie of pleegzorg kan het kind op latere leeftijd worden opgenomen in het gezin. Daarom geldt bij adoptie en pleegzorg de eis dat het verlof opgenomen moet zijn in het eerste jaar vanaf de datum van de inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP), maar vóór de achtste

verlof opgenomen moet zijn in het eerste jaar vanaf de datum van de inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP), maar voor de achtste verjaardag van het kind ([artikel 6:3 WAZO en verder](#)).

Zie verder:

- [Werknemers met recht op verlof en uitkering](#)
- [Geboorte kind en opnemings in gezin: doelgroep BOV](#)
- [Meerlingen en opnemings in gezin van meerdere kinderen tegelijk](#)
- [Wanneer BOV opnemen?](#)
- [Hoe verlof opnemen?](#)
- [Aanvraag BOV en betaalverzoeken](#)
- [Betalen door UWV](#)
- [Hoogte uitkering bij BOV](#)
- [Overlijdensuitkering](#)
- [Samenloop uitkeringen](#)
- [Doorgeven wijzigingen tijdens BOV](#)

Het is voor het recht op BOV niet vereist dat de werknemer eerder een andere WAZO-uitkering (zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg/AGV) ontving.

## Werknemers met recht op verlof en uitkering

### ZW-verzekerde werknemers

Alleen werknemers met een dienstverband (privaatrechtelijk of publiekrechtelijk) hebben tijdens een gedeelte van het ouderschapsverlof recht op een BOV-uitkering volgens de WAZO. Dit is anders dan bij de WAZO-uitkeringen wegens zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, waar ook mensen met een UWV-uitkering (de zogenaamde [gelijkgestelden](#)) recht hebben op een WAZO-uitkering.

Voor het werknemersbegrip verwijst artikel 6:3 lid 1 WAZO specifiek naar de definitie in [artikel 3:6 lid 1, onderdeel a WAZO](#). Dit betekent dat alleen de werknemer met een werkgever recht kan hebben op een BOV-uitkering. Deze werknemer moet verplicht verzekerd zijn voor de ZW volgens [artikel 3, 4 of 5 ZW](#).

### Niet-ZW-verzekerde werknemers: DGA's en alfa hulpen

Vanaf 2 augustus 2022 krijgen ook bepaalde niet-ZW-verzekerde werknemers recht op een uitkering bij BOV. Dit is geregeld in artikel 6:3 lid 7 WAZO.

Voorwaarden voor het recht op uitkering zijn:

- De aanvrager is niet ZW-verzekerd (uitsluitend) omdat hij werkt in een dienstverband dat in artikel 6 ZW staat.
- Er moet gewerkt worden op basis van een arbeidsovereenkomst.

Verdieping [+](#)

Zie ook de instructie [BOV voor niet-ZW-verzekerden](#).

## Schema

**Wel** in aanmerking voor een BOV-uitkering komt:

- De werknemer die verplicht verzekerd is voor de ZW volgens zijn dienstverband ([artikel 3, 4 of 5 ZW](#)).
- De werknemer met een arbeidsovereenkomst die uitgezonderd is van de verplichte verzekering voor de ZW volgens zijn dienstverband: DGA en alfahulp ([artikel 6 ZW](#)). Zie de instructie 'BOV voor niet ZW-verzekerden'.

**Niet** in aanmerking voor een BOV-uitkering komt:

- De 'gelijkgestelde' die ZW-verzekerd is op grond van het ontvangen van een uitkering van UWV ([artikel 7, 8, 8a en 8c ZW](#)).
- De persoon die [vrijwillig verzekerd is voor de ZW](#) (geen aanspraken volgens het vrijwillig verzekerde dagloon).

Recht op verlof ten opzichte van recht op uitkering		
BOV en verzekering	Verlof	Uitkering
Verplicht ZW-verzekerde werknemers (artikel 3/4/5 ZW)	Ja	Ja
DGA's en alfahulpen, uitgezonderd van verplichte ZW-verzekering (artikel 6 ZW)	Ja	Ja
Overige dienstbetrekkingen (anders dan DGA's en alfahulpen) uitgezonderd van de verplichte ZW-verzekering (artikel 6 ZW)	Nee	Nee

Uitkeringsgerechtigden (artikel 7, 8, 8a en 8c ZW)	Nee	Nee
Vrijwillig ZW-verzekerden	Nee	Nee
Zelfstandigen	Nee	Nee

## Geboorte kind en opneming in gezin: doelgroep BOV

Het recht op BOV is bedoeld voor het versterken van de band tussen de werknemer met het kind na de geboorte of de opneming van het kind in het gezin.

Werknemers met recht op BOV moeten in een bepaalde relatie tot het kind staan. De relatie met de moeder (zoals bij aanvullend geboorteverlof wel het geval is) is bij BOV niet belangrijk.

Degene die 'als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind' (de wettelijke ouder) heeft recht op BOV ([artikel 6:1 lid 1 WAZO](#)).

Daarnaast hebben de pleegouder en degene die volgens de BRP op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen recht op BOV (artikel 6:1 lid 2 WAZO).

Opgesomd hebben de volgende werknemers recht op BOV:

### Wettelijke ouder

- de moeder
- de wettelijke vader
- de erkenner van het kind
- de adoptieouder

### Niet-wettelijke ouder

- de pleegouder
- de persoon (anders dan hierboven) die duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als zijn eigen kind op zich heeft genomen en volgens de BRP op hetzelfde adres als het kind of de kinderen woont.

Het onderscheid tussen de wettelijke en de niet-wettelijke ouder is belangrijk voor de duur van het verlof als er een meerling is geboren of als er meerdere kinderen tegelijk in het gezin zijn opgenomen (artikel 6:1 lid 1 en lid 2 WAZO). Zie ook [Meerlingen en opneming in gezin van meerdere kinderen tegelijk](#) en [Meerdere betaalverzoeken bij meerling/opneming meerdere kinderen](#).

Daarnaast is het onderscheid tussen de adoptie- en pleegouder en de overige doelgroepen belangrijk voor de periode waarin het BOV moet worden opgenomen. Zie daarvoor [Wanneer BOV opnemen?](#)

## Overlijden kind

Het recht op BOV is gerelateerd aan de geboorte van een kind of aan de opneming van een kind in het gezin. Er bestaat echter geen recht meer op BOV (of onbetaald ouderschapsverlof) nadat het kind is overleden. Het recht op BOV hangt in de wet namelijk samen met de opvoeding van en het versterken van de band met het kind. Dit is anders dan bij het verlof bij zwangerschap en bevalling en het aanvullend geboorteverlof waar na het overlijden van het kind nog steeds recht bestaat op verlof en uitkering.

## Ziekenhuisopname kind

Ziekenhuisopname van het kind na de bevalling of na de opneming van het kind in het gezin heeft geen invloed op de duur en de eventuele spreiding van het BOV.

## Meerlingen en opneming in gezin van meerdere kinderen tegelijk

Zoals bij [Geboorte kind en opneming in gezin: doelgroep BOV](#) staat, is het onderscheid tussen de wettelijke en de niet-wettelijke ouder belangrijk voor de duur van het verlof als er een meerling is geboren of als er meerdere kinderen tegelijk in het gezin zijn opgenomen ([artikel 6:1 lid 1 en lid 2 WAZO](#)).

De wettelijke ouder heeft recht op 9 weken BOV per kind.

De niet-wettelijke ouder heeft recht op 1 x 9 weken BOV voor alle kinderen die op hetzelfde moment opgenomen worden in het gezin.

## Wettelijke ouder: recht per kind

Bij de geboorte van een meerling en bij de opneming in het gezin van meerdere kinderen tegelijk hebben werknemers die 'als ouder in familierechtelijke betrekking tot de kinderen staan' recht op 9 weken BOV **per kind**.

Bij geboorte of adoptie van een tweeling waarbij de werknemer 'als ouder in familierechtelijke betrekking tot de kinderen' staat, bestaat er dus recht op 2 x 9 weken = 18 weken BOV-uitkering (en 2 x 17 = 34 weken onbetaald verlof). Bij een drieling is dat 3 x 9 weken = 27 weken BOV-uitkering (en 3 x 17 = 51 weken onbetaald verlof). Het totaal aantal weken BOV moet nog steeds worden opgenomen binnen 1 jaar na de

geboorte van de kinderen, of bij adoptie binnen 1 jaar na de opneming van de kinderen en voor de 8e verjaardag van de kinderen.

Zie ook [Meerdere betaalverzoeken bij meerling/opneming meerdere kinderen](#).

De wettelijke ouder staat 'als ouder in familierechtelijke betrekking tot het kind'.

Dit zijn:

- de moeder
- de wettelijke vader
- de erkenner van het kind
- de adoptieouders

Dit staat in ([artikel 6:1 lid 1 WAZO](#)). Zij zijn als 'ouder' bloedverwant van het kind **in de eerste graad**. Zie verder de verdieping afstammingsrecht.

[Verdieping afstammingsrecht](#) 

[3]

Het afstammingsrecht is geregeld in [Boek 1 Titel 11 van het Burgerlijk Wetboek \(BW\)](#).

[Artikelen 1:198 en 1:199 BW](#) geven aan wie de wettelijke ouder (de moeder en/of de wettelijke vader) is.

**Moeder is:**

- degene uit wie het kind geboren is (ook bij juridische geslachtsverandering van vrouw naar man vóór de geboorte)
- de vrouw die op het tijdstip van de geboorte van het kind met de moeder is gehuwd of een geregistreerd partnerschap heeft en het kind is verwekt door kunstmatige donorbevruchting waarbij de donor volgens een officiële verklaring onbekend is

Uitzondering hierop:

- Bij overlijden van de vrouw van de moeder tussen de kunstmatige bevruchting en de geboorte is de overleden vrouw de moeder. Zelfs als de moeder inmiddels was hertrouwd of een nieuw partnerschap had laten registreren.
- Was de moeder binnen 306 dagen voor de geboorte van het kind nog gehuwd (of had zij een geregistreerd partnerschap) met een man en is die man vóór de geboorte overleden, dan is deze man de wettelijke vader van het kind. De moeder kan dit vaderschap wel ontkennen als zij vanaf de 306e dag vóór de geboorte gescheiden van de wettelijke vader heeft geleefd. In dat geval is de (eventuele) huwelijkse of geregistreerde partner tijdens de geboorte de vader of moeder van het kind.

- de vrouw die het kind heeft erkend
- degene wiens moederschap gerechtelijk is vastgesteld
- de vrouw die het kind heeft geadopteerd

**Vader is:**

- de man die op het tijdstip van de geboorte van het kind met de moeder is gehuwd of een geregistreerd partnerschap heeft  
Uitzondering hierop: als het kind geboren is binnen 306 dagen na de dood van de vorige huwelijkse of geregistreerde partner van de moeder, dan is die vorige partner de vader. De moeder kan dit vaderschap wel ontkennen als zij vanaf de 306e dag voor de geboorte gescheiden van de wettelijke vader leeft. Dan is de (eventuele) huwelijkse of geregistreerde partner tijdens de geboorte wel de vader of moeder van het kind.
- de man die het kind heeft erkend
- degene van wie het vaderschap gerechtelijk is vastgesteld
- de man die het kind heeft geadopteerd

**Ouders van verschillend of gelijk geslacht**

Meestal hebben kinderen ouders van verschillend geslacht: een vader en een moeder. Bij een huwelijk, geregistreerd partnerschap, of adoptieouders van hetzelfde geslacht kunnen er 2 moeders of 2 vaders van het kind zijn. Ook door erkenning kan een persoon vader of moeder worden van het kind. Na de geboorte van een kind kan iemand als ouder in een familierechtelijke betrekking tot het kind komen te staan door erkenning, gerechtelijke vaststelling van het ouderschap of adoptie.

**Adoptieouder**

Door adoptie vervalt de familieband tussen het kind met zijn oorspronkelijke ouders (meestal). Dit is niet zo als de oorspronkelijke ouder ook de echtgenoot, de geregistreerd partner of andere levensgezel van de adoptieouder is ([artikel 1:229 BW](#)). Zolang er nog geen adoptie is, heeft ook de draagmoeder als ouder in de eerste graad recht op BOV.

## Niet-wettelijke ouder: 1 x 9 weken BOV bij meerling

De niet-wettelijke ouder onderscheidt zich van de wettelijke ouder door het ontbreken van een familieband in de eerste graad met het kind.

Dit is het geval bij:

- de pleegouder
- de persoon (niet de wettelijke ouder) die duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind als eigen kind op zich heeft genomen en volgens de basisregistratie personen (BRP) op hetzelfde adres als het kind of de kinderen woont. Dit kan ook de opa, oma, zus, broer, tante, oom, etc. zijn. Zij zijn namelijk geen bloedverwanten in de eerste graad.

Pleegouders en werknemers die (gaan) samenwonen met meerdere kinderen tegelijk en duurzaam de verzorging en opvoeding van die kinderen op zich hebben genomen, hebben recht op 1 keer 9 weken BOV. Het aantal weken recht op BOV is in dit geval hetzelfde als het aantal weken recht op BOV bij 1 kind ([artikel 6:1 lid 2 WAZO](#)).

Voorbeeld 

[4]

Mevrouw A heeft besloten pleegouder te worden voor 2 kinderen. Zij neemt beide kinderen tegelijkertijd op. Mevrouw A heeft, ondanks dat zij pleegouder wordt voor meerdere kinderen tegelijk, slechts recht op 1 keer 9 weken BOV.

## Wanneer BOV opnemen?

Het onderscheid tussen de adoptieouder en pleegouder enerzijds en de overige doelgroepen anderzijds is belangrijk voor de periode waarin het BOV moet worden opgenomen.

Het BOV moet worden opgenomen vóór de eerste verjaardag van het kind door:

- de moeder
- de wettelijke vader
- de erkenner van het kind
- de niet-wettelijke ouder, die samenwoont met het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen

Het BOV kan door de niet-wettelijke ouder pas worden opgenomen vanaf het moment dat hij op hetzelfde BRP-adres staat ingeschreven als het kind. Het verlof moet wel vóór de eerste verjaardag van het kind opgenomen zijn. Dat geldt ook als de werknemer niet direct vanaf de geboorte met het kind of de kinderen samenwoont. Gaat de niet-wettelijke ouder met meerdere kinderen tegelijk samenwonen, dan moet hij BOV opnemen voordat het jongste kind 1 jaar wordt ([artikel 6:3 lid 1 WAZO](#)).

Het BOV moet worden opgenomen binnen 1 jaar na het moment van opneming in het gezin, maar wel vóór de 8e verjaardag van het kind, door:

- de adoptieouder
- de pleegouder

Voorbeeld 1: duurzaam verzorgen en opvoeden 

[5]

Het kind is geboren op 3 september 2022. De moeder en de wettelijke vader van het kind wonen gescheiden van elkaar en het kind woont bij de moeder. De wettelijke vader en moeder hebben ieder recht op 9 weken BOV bij hun werkgever.

Op 5 november 2022 gaan de moeder en het kind samenwonen met de nieuwe partner van de moeder op het adres van nieuwe partner.

De nieuwe partner houdt hetzelfde adres. De nieuwe partner neemt vanaf dat moment samen met de moeder de verzorging en opvoeding van het kind op zich.

De nieuwe partner van de moeder kan 9 weken BOV opnemen bij zijn werkgever tussen 5 november 2022 en 3 september 2023 (de eerste verjaardag van het kind).

Voorbeeld 2: duurzaam verzorgen en opvoeden 

[6]

Het kind is geboren op 3 september 2022. De moeder en de wettelijke vader van het kind wonen gescheiden van elkaar. De wettelijke vader en moeder hebben ieder recht op 9 weken BOV bij hun werkgevers.

Op 5 november 2022 wordt het kind ingeschreven op het BRP-adres van de vader die met zijn zus samenwoont op hetzelfde adres. De zus van de vader neemt vanaf dat moment samen met de vader de verzorging en opvoeding van het kind op zich.

De zus van de vader kan 9 weken BOV opnemen bij haar werkgever tussen 5 november 2022 en 3 september 2023.

Voorbeeld 3: duurzaam verzorgen en opvoeden 

[7]

Een ongehuwde moeder met 2 kinderen (de een is geboren op 5 mei 2018 en de ander is geboren op 1 mei 2022) gaat met haar kinderen samenwonen met een nieuwe partner die niet de wettelijke ouder (wettelijke vader of erkenner) van het kind is. De moeder schrijft zich

samen met haar kinderen op 1 december 2022 in op het BRP-adres van haar nieuwe partner. De partner neemt duurzaam de verzorging en opvoeding van de kinderen op zich.

**De moeder** heeft rond de geboorte van het jongste kind eerst recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarna vanaf 2 augustus 2022 (ingangdatum BOV) recht op 9 weken BOV. Dit moet zij opnemen vóór 1 mei 2023 (de eerste verjaardag van haar jongste kind).

Zij heeft ook recht op onbetaald ouderschapsverlof voor haar beide kinderen tot hun 8e verjaardag. Voor de oudste (na het zwangerschaps- en bevallingsverlof: 26 weken op te nemen tot 5 mei 2026). Voor de jongste: na het zwangerschaps- en bevallingsverlof: 17 weken tot 1 mei 2030.

**De partner** kan 1 x 9 weken BOV opnemen tussen 1 december 2022 en 1 mei 2023. Dat is de periode tussen de dag van aanvang samenwonen en de dag dat het jongste kind 1 jaar wordt.

De partner heeft ook recht op onbetaald ouderschapsverlof voor beide kinderen tot hun 8e verjaardag. Voor de oudste 26 weken op te nemen tussen 1 december 2022 en 5 mei 2026. Voor de jongste: 17 weken tussen tot 1 mei 2030.

De partner kan geen AGV opnemen omdat hij geen geboorteverlof bij de werkgever op kon nemen in de eerste 4 weken na de geboorte. Toen was hij namelijk nog geen samenwonende partner van de moeder.

Voorbeeld: pleegouder 

[8]

Het pleegkind is geboren op 12 september 2015 en op 3 november 2022 nemen de pleegouders het kind op 7-jarige leeftijd op in het gezin. De pleegouders hebben beide recht op pleegzorgverlof van 6 weken. Zij nemen dit verlof op van 27 oktober 2022 tot en met 7 december 2022 en krijgen ook een pleegzorguitkering over deze periode. Beide pleegouders hebben daarna recht op 9 weken BOV in de periode vanaf 8 december 2022 tot en met 11 september 2023.

Op 12 september 2023 wordt het kind 8 jaar en is er geen opname van BOV meer mogelijk. Ook het recht op onbetaald ouderschapsverlof van 17 weken bestaat maar tot en met 11 september 2023. Ook hiervoor geldt namelijk de eis dat het verlof opgenomen moet zijn voor het kind 8 jaar is.

## Volgorde BOV/onbetaald ouderschapsverlof

Het is geen wettelijke voorwaarde om eerst BOV op te nemen voordat het onbetaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen. Het is dus mogelijk om eerst een deel van het onbetaald ouderschapsverlof op te nemen voordat het BOV wordt opgenomen, mits er nog weken over zijn van het totaal aantal van 26 weken ouderschapsverlof. Ook is het mogelijk dat een werknemer in het eerste jaar niet het volledige BOV heeft opgenomen. De resterende weken kan hij daarna als onbetaald ouderschapsverlof opnemen.

UWV staat buiten deze afspraken en controleert alleen op eventuele samenloop van WAZO-uitkeringen. Zie 'Samenloop uitkeringen' [BOV met andere WAZO](#).

Voorbeeld 

[9]

Het kind is geboren op 10 januari 2022. De werknemer (de wettelijke vader van het kind) neemt na de geboorte eerst 1 week geboorteverlof en 5 weken AGV op. Daarna neemt hij 12 weken onbetaald ouderschapsverlof op in de periode vanaf 1 april 2022 tot en met 31 juli 2022. Ik zou altijd de optie 'tot en met' gebruiken. Hier dan tot en met 31 juli 2022.

De werknemer kan 9 weken BOV opnemen vanaf 2 augustus 2022 tot en met 9 januari 2023 (de eerste verjaardag van het kind). Hier hetzelfde: tot en met 9 januari 2023.

Vanaf 10 januari 2023 is er nog recht op 5 weken (26 – (12+9)) onbetaald ouderschapsverlof.

## Directe inwerkingtreding Wbo per 2 augustus 2022

Vanaf 2 augustus 2022 geldt de Wbo 'direct' voor ouderschapsverlof dat is opgenomen vanaf die datum. Er is dus geen overgangsrecht. De BOV-uitkering mag dus betaald worden voor ouderschapsverlof dat is opgenomen op en na 2 augustus 2022. Dit kan ook voor kinderen die al geboren zijn vóór 2 augustus 2022 of voor kinderen die al vóór 2 augustus 2022 zijn opgenomen in het gezin.

De BOV-periode moet dus liggen tussen 2 augustus 2022 en de eerste verjaardag van het kind of bij pleegzorg en adoptie tussen 2 augustus 2022 en 1 jaar na datum opnemering van het kind in het gezin en vóór de 8e verjaardag van het kind.

Voorbeeld: kind geboren vóór 2 augustus 2022 

[10]

Het kind is geboren op 10 januari 2022. De werknemer (de wettelijke vader van het kind) neemt verspreid 9 weken BOV op in de periode vanaf 8 augustus 2022 tot en met 31 oktober 2022. De werkgever dient bij UWV een aanvraag BOV in op 5 november 2022 en verklaart dat er 9 weken BOV in deze periode zijn opgenomen. Het verlof is opgenomen vóór de eerste verjaardag van het kind op 10 januari 2023 en na de inwerkingtreding van de Wbo. UWV kent daarom 9 weken BOV-uitkering toe en betaalt de BOV-uitkering vanaf 8 augustus 2022 tot en

met 9 oktober 2022.

Bij een kind geboren voor 2 augustus 2022 is het mogelijk dat een deel van het onbetaalde ouderschapsverlof al is opgenomen vóór 2 augustus 2022.

Voorbeeld: kind geboren vóór 2 augustus 2022 en deel onbetaald ouderschapverlof al opgenomen 

[11]

Het kind is geboren op 10 december 2021. De werknemer (de wettelijke vader van het kind) neemt na opname van geboorteverlof en AGV 3 weken onbetaald ouderschapsverlof op in juli 2022. Er resteren dan nog 23 weken ouderschapsverlof.

Na 2 augustus 2022 neemt hij verspreid 9 weken BOV op in de periode vanaf 8 augustus 2022 tot en met 31 oktober 2022. De werkgever dient bij UWV een aanvraag BOV in op 5 november 2022 en verklaart dat er 9 weken BOV in deze periode zijn opgenomen. Het verlof is opgenomen vóór de eerste verjaardag van het kind op 10 december 2022 én het verlof waarvoor de aanvraag wordt ingediend ligt na 2 augustus 2022. UWV kent daarom 9 weken BOV-uitkering toe en betaalt de uitkering vanaf 8 augustus 2022 tot en met 9 oktober 2022. Er resteren dan nog 14 weken onbetaald ouderschapsverlof.

## Hoe verlof opnemen?

### Melden BOV door werknemer aan werkgever

De werknemer meldt het voornemen om BOV op te nemen vooraf aan de werkgever. Hij meldt dit schriftelijk (of elektronisch) ten minste 2 maanden voor de ingang van het verlof. Als dit niet kan (bijvoorbeeld bij een vroege geboorte), doet de werknemer dit zo spoedig mogelijk. Het BOV mag flexibel worden opgenomen. De werknemer meldt het aantal hele weken van het verlof en de spreiding daarvan over de werktijd ([artikel 6:5 lid 1 WAZO](#)).

### Onderbreking BOV door ander WAZO-verlof of onvoorziene omstandigheden

Artikel 6:6 WAZO maakt het mogelijk dat het afgesproken ouderschapsverlof onderbroken wordt bij het opnemen van ander WAZO-verlof. Het gaat dan om een onderbreking door 1 van de volgende soorten verlof:

- zwangerschaps- of bevallingsverlof
- overname van bevallingsverlof door het overlijden van de vrouw tijdens het bevallingsverlof
- adoptieverlof

Ook bij andere onvoorziene omstandigheden kan een verzoek tot onderbreking worden ingediend. De werkgever stemt met een dergelijk verzoek in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Het kan wel voorkomen dat voor al opgenomen BOV al wel BOV-uitkering is verstrekt voordat de onderbreking ingaat.

Onderbreking BOV door een andere uitkering heeft geen gevolgen voor de resterende BOV-aanspraken, mits het BOV binnen het eerste jaar na geboorte of opneming in gezin wordt opgenomen. UWV staat buiten deze afspraken en controleert alleen op eventuele samenloop van uitkeringen. Zie 'Samenloop uitkeringen' [BOV met andere WAZO](#).

### Duur BOV

De werknemer met recht op BOV mag maximaal 9 hele weken van zijn of haar wekelijkse arbeidsduur BOV opnemen bij de werkgever. De werknemer kan het verlof (eventueel flexibel) opnemen binnen een periode van 1 jaar na de geboorte van het kind. Bij adoptie en pleegzorg moet de werknemer het verlof opnemen binnen 1 jaar na de opneming in het gezin. Flexibele opname van het verlof gebeurt in onderling overleg met de werkgever zonder tussenkomst van UWV. De werknemer kan voor dezelfde duur een BOV-uitkering krijgen van UWV.

De aanvraag van de BOV-uitkering is altijd na afloop van (een gedeelte van) het verlof. Zie verder [Aanvraag BOV en betaalverzoeken](#) en [Betalen door UWV](#).

### Wekelijkse arbeidsduur

De duur van het ouderschapsverlof is gerelateerd aan de individuele wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Zo heeft de aanvrager van een BOV-uitkering de mogelijkheid om in het eerste jaar (na geboorte of opneming in het gezin) in totaal maximaal 9 weken vrij te zijn van arbeid om tijd te kunnen besteden met het kind. Dus 9 maal zijn of haar wekelijkse arbeidsduur.

Voorbeeld 

[12]

Mevrouw A werkt 40 uur bij werkgever B. Mevrouw A heeft recht op 9 x 40 uur = 360 uur BOV.

Mevrouw C werkt 20 uur bij werkgever B. Mevrouw C heeft recht op 9 x 20 uur = 180 uur BOV.

Doordat het verlof gerelateerd is aan de individuele wekelijkse arbeidsduur, is er geen scheefgroei in de verlofrechten tussen personen die

voltijd werken en personen die deeltijd werken.

Soms is de wekelijkse arbeidsduur moeilijk vast te stellen. Bijvoorbeeld bij wisselende arbeidsuren of overwerkuren. De werkgever en werknemer moeten dan onderling overeenkomen wat de wekelijkse arbeidsduur vóór opname van het verlof is. UWV speelt daarin geen rol. Als de werknemer in wisselende arbeidstijden werkt, kunnen ze daarvoor bijvoorbeeld aansluiten bij het Burgerlijk Wetboek en uitgaan van het gemiddelde aantal arbeidsuren dat de werknemer per week werkte in 3 maanden voor ingang van het verlof.

De Rijksoverheid geeft wel [richtlijnen voor de wekelijkse arbeidsduur](#) (bijvoorbeeld als het aantal arbeidsuren in de arbeidsovereenkomst wijzigt tijdens het ouderschapsverlof).

Het kan voorkomen dat de werknemer (tijdelijk) minder werkt dan de overeengekomen duur (bijvoorbeeld door ziekte of verlof). Zie hiervoor [Ziekte tijdens BOV](#) en [Onderbreking BOV door ander WAZO-verlof of onvoorziene omstandigheden](#).

## Ingangsdatum verlof

Voor de ingangsdatum van het BOV geldt hetzelfde als voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof: de ingangsdatum kan (naar eigen keuze) op iedere dag van de week liggen, dus ook in het weekend. Soortgelijke regelingen als in de ZW voor bepaling eerste ziektedag en de [Ziezaso-regeling](#) gelden niet voor de BOV-uitkering. De ingangsdatum van het verlof hoeft dus niet per se te liggen op de eerste dag dat er daadwerkelijk verlof is genoten. Het verlof mag dus ook ingaan in het weekend als daarin normaal niet gewerkt wordt. Als de werknemer bijvoorbeeld alleen op woensdag en donderdag werkt, kan het verlof toch ingaan op een maandag, een zondag of op een andere dag naar keuze. De uitkering wordt altijd betaald over 5 dagen per week (maandag tot en met vrijdag). De vrije keuze bij de ingangsdatum geeft dus geen verschil voor het aantal uitkeringsdagen.

### Voorbeeld 1

[13]

Mevrouw A werkt wekelijks op zondag en maandag en de werkgever vraagt 6 volledige werkweken BOV-uitkering aan op maandag 17 oktober 2022. De ingangsdatum is zondag 28 augustus 2022. De uitkering wordt achteraf aangevraagd en op 17 oktober heeft mevrouw A 6 volledige weken verlof kunnen opnemen. UWV betaalt BOV-uitkering over de periode van 28 augustus 2022 tot en met 8 oktober 2022. UWV betaalt de uitkering van maandag tot en met vrijdag. In deze periode liggen 30 uitkeringsdagen van maandag tot en met vrijdag.

### Voorbeeld 2

[14]

Mevrouw A werkt wekelijks op woensdag en de werkgever vraagt 6 volledige werkweken BOV-uitkering aan op donderdag 13 oktober 2022. De ingangsdatum is woensdag 31 augustus 2022. UWV betaalt BOV-uitkering over de periode van woensdag 31 augustus 2022 tot en met dinsdag 11 oktober 2022. UWV betaalt de uitkering van maandag tot en met vrijdag. In deze periode liggen 30 uitkeringsdagen van maandag tot en met vrijdag.

## Loondoorbetaling werkgever

De werkgever is wettelijk niet verplicht om het loon door te betalen tijdens het BOV. De werkgever kan soms via de arbeidsovereenkomst of cao wel verplicht zijn om het loon tijdens het BOV en onbetaald ouderschapsverlof (eventueel verminderd) door te betalen.

Tijdens het eerste jaar ouderschapsverlof is er wel recht op een BOV-uitkering. Deze uitkering betaalt UWV vrijwel altijd via de werkgever aan de werknemer.

Het sv-loon van de werknemer kan in de BOV-periode bestaan uit:

- loon voor gedeeltelijk werken tijdens verlof
- BOV-uitkering van UWV
- aanvulling van werkgever tijdens ouderschapsverlof

Als het loon in een loonaangiftetijdvak nul is of minder is dan de reguliere loonbetaling, dan vult de werkgever een code incidentele inkomstenvermindering 'K' ('Kindverlof') in als hij loonaangifte doet bij de Belastingdienst. UWV kan deze tijdvakken dan herkennen in een latere periode. Voor UWV is dit van belang voor de [dagloonvaststelling](#) van een latere uitkering en ook voor [verrekening van verdiensten met een andere samenlopende uitkering](#).

## Loondoorbetaling bij flexibele opname verlof

Als de werknemer het BOV flexibel opneemt, zou hij in principe geen recht op loon hebben iedere keer als hij op de vooraf overeengekomen tijdstippen minder werkt. In plaats daarvan heeft hij dan recht op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Voor UWV is het praktisch niet uitvoerbaar om de uitkering 'flexibel' te betalen omdat iedere werkgever en werknemer zelf invulling aan de flexibele opname geven. Daarom betaalt UWV de BOV-uitkering vanaf de ingangsdatum in 1 achtereenvolgende periode aan de werkgever. Het verlof loopt bij flexibele opname dan niet synchroon met de uitkeringsperiode.



## Voorbeeld

[15]

Het kind is geboren op 10 december 2021. Na 2 augustus 2022 neemt de werknemer (de wettelijke vader) in de periode van 8 augustus 2022 tot en met 31 oktober 2022 verspreid 9 weken BOV op. De werkgever dient bij UWV een BOV-aanvraag in op 5 november 2022 en verklaart dat er in deze periode 9 weken BOV zijn opgenomen. UWV kent 9 weken BOV-uitkering toe en betaalt de uitkering van 45 uitkeringsdagen aaneengesloten van 8 augustus 2022 tot en met 9 oktober 2022 in 1 keer.

## Ziekte tijdens BOV

De werknemer kan (tijdelijk) minder werken dan overeengekomen door ziekte. Als de werknemer tijdens ziekte en gedeeltelijk werken BOV wil opnemen, dan is de wekelijkse arbeidsduur gerelateerd aan het aantal uren per week dat de werknemer tijdens ziekte zou werken.

## Voorbeeld

[16]

Werknemer A heeft een arbeidscontract voor 30 uur per week en wordt ziek op 1 juli 2023. Er is een re-integratieplan opgesteld. Volgens dit plan gaat hij op 1 augustus 2023 weer 15 uur per week werken en vanaf 1 november 2023 weer de volledige 30 uur per week.

Vanaf 1 september 2023 neemt hij 2 werkweken BOV op. In september heeft hij recht op 2 x 15 uur BOV. Als hij de resterende 7 weken BOV na 1 november 2023 opneemt, heeft hij recht op 7 x 30 uur BOV.

De werknemer die BOV opneemt kan ook tijdens het BOV ziek worden. Ziekte van de werknemer schort het BOV niet op. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer bij ziekte tijdens het verlof wel afspreken dat de werknemer het verlof anders of pas later opneemt. De werkgever is echter niet verplicht om met een voorstel van de werknemer akkoord te gaan.

Als de werknemer en werkgever afspreken dat de werknemer het resterende BOV pas na herstel weer opneemt en de werknemer is 1 jaar na de geboorte (of opnemingsdatum in gezin) nog steeds ziek, dan krijgt de werknemer geen BOV-uitkering meer. Het resterende deel van het BOV kan de werknemer wel opnemen als onbetaald ouderschapsverlof tot het kind 8 jaar oud is.

## Voorbeeld

[17]

Het kind is geboren op 5 juni 2022. Werknemer B heeft met de werkgever afgesproken vanaf 5 september 2022 tot en met 6 november 2022 9 weken (ik zou altijd gebruikmaken van de optie 'tot en met'. Hier tot en met 6 november 2022) BOV in 1 aaneensluitende periode op te nemen. Maar op 3 oktober wordt hij ziek. Hij heeft dan 4 weken BOV genoten. Hij meldt zich ziek bij zijn werkgever en vraagt of hij de resterende 5 weken BOV mag opnemen als hij weer beter is. Als de werkgever niet akkoord gaat met dit voorstel, dan loopt het BOV (volgens de oorspronkelijke afspraak) tijdens ziekte gewoon door tot en met 6 november 2022.

Als de werkgever wel akkoord gaat met dit voorstel, dan schort de ziekteperiode het BOV wel op.

Vanaf 8 mei 2023 is de werknemer weer hersteld en wil hij de resterende 5 weken BOV opnemen. Vanaf 8 mei 2023 tot 5 juni 2023 (de eerste verjaardag van het kind) heeft hij echter nog recht op 4 weken BOV. Daarna kan hij nog 18 (26 – 8) weken onbetaald ouderschapsverlof opnemen.

De werknemer heeft in principe geen recht op loondoorbetaling tijdens het BOV en onbetaald ouderschapsverlof. Dus ook niet voor de periode dat hij ziek is tijdens het ouderschapsverlof. Als de werknemer het ouderschapsverlof flexibel opneemt, heeft hij wel recht op loondoorbetaling bij ziekte, iedere keer als hij op de vooraf overeengekomen tijdstippen had moeten werken.

Bij flexibele opname van het verlof moet de werkgever de eerste ziektedag (eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt) melden bij UWV als de werknemer op het vooraf afgesproken tijdstip wel moest werken (artikel 38, 38a, 38aa ZW). Vanaf de eerste ziektedag is samenloop mogelijk van verminderde loondoorbetaling door BOV of onbetaald ouderschapsverlof met (verminderde) loondoorbetaling tijdens ziekte.

## Loonaangifte

Er kan eventueel recht op een Ziekte-uitkering bestaan tijdens het (aanvullend) geboorteverlof. Zie [Aanvullend geboorteverlof met ZW](#).

Bij ziekte tijdens (flexibel opgenomen) BOV geeft de werkgever in de loonaangifte bij een verminderde loondoorbetaling in een aangiftetijdvak een code 'K' of code 'Z' mee. Als deze tijdvakken in de referentieperiode vallen bij de dagloonvaststelling van een latere uitkering, dan nemen we dit verminderde loon niet mee. In plaats daarvan nemen we een vervangend tijdvak zonder verminderde loondoorbetaling mee. Zie de [wetsuitleg Daglonen](#).

Er kan eventueel ook nog recht op een ZW-uitkering bestaan (bijvoorbeeld door no-risk tijdens de BOV-uitkering). Zie 'Samenloop uitkeringen' [BOV met ZW uit hetzelfde dienstverband](#).

## Vakantieaanspraken

## VAKANTIEDAGEN

In het BW staat dat ook tijdens het genieten van een BOV-uitkering de opbouw van vakantiedagen doorgaat (artikel 7:635 lid 1 onder PM BW). Over het onbetaalde ouderschapsverlof bouwt de werknemer geen vakantie op, tenzij de werkgever het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) doorbetaalt. Dan is er (over dat gedeelte) wel opbouw van vakantiedagen (ongeacht de hoogte van de doorbetaling).

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer niet werkt wegens het ouderschapsverlof zijn geen vakantie ([artikel 6:7 WAZO](#)).

## Uit dienst en overdracht ouderschapsverlof

Als de werknemer uit dienst gaat voordat het BOV (en/of onbetaald ouderschapsverlof) volledig is genoten, dan is de werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer een verklaring af te geven waarin staat op hoeveel weken onbetaald en eventueel betaald ouderschapsverlof de werknemer nog recht heeft.

De werknemer heeft, als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever recht op het verlof dat nog niet is opgenomen. Maar dit ouderschapsverlof moet binnen de wettelijke termijnen kunnen worden opgenomen (artikel 6:2 WAZO).

## Aanvraag BOV en betaalverzoeken

De werkgever vraagt bij UWV eenmalig een BOV-uitkering aan van zijn werknemer. Dit doet hij in de periode tussen de eerste dag waarop het verlof is genoten en 3 maanden nadat het kind de leeftijd van 1 jaar heeft bereikt of bij adoptie en pleegzorg nadat het kind in het gezin is opgenomen. De uitkering vraagt hij aan op de door UWV aangegeven wijze: digitaal (via het werkgeversportaal of DigiPoort) of met een schriftelijk formulier. De werkgever vermeldt de geboortedatum van het kind en, indien van toepassing, de datum van opneming in het gezin. De betaling van de uitkering kan de werkgever pas aanvragen nadat (een deel van) het verlof is opgenomen. Daarom vermeldt de werkgever bij de aanvraag de ingangsdatum van het (eerste deel van het) verlof en verklaart dat (dat deel van) het ouderschapsverlof dan volledig is opgenomen. Met deze aanvraag doet hij tegelijkertijd een (eerste) betaalverzoek voor uitkering van het opgenomen (eerste deel van het) verlof. Van de beslissing op de aanvraag sturen we een beschikking (artikel 6:3a lid 3 WAZO).

## Vervolg betaalverzoeken na aanvraag BOV

Bij de aanvraag zit een eerste betaalverzoek voor het verlof dat dan opgenomen is. Daarna mogen bij een eenling, pleegzorg en samenwonen met het kind nog maximaal 2 vervolgbetaalverzoeken volgen, iedere keer nadat weer een deel van het verlof is opgenomen (artikel 6:3a lid 3 WAZO). De betaling in delen is zo geregeld zodat de klant niet te lang op de uitkering hoeft te wachten. De werkgever kan de uitkering namelijk alleen aanvragen als het verlof al genoten is. Vooral als de werknemer het verlof verspreid over het jaar opneemt, kan dit nadelig zijn voor werknemer omdat de werkgever vaak de werknemer niet compenseert in het loonverlies.

## Meerdere betaalverzoeken bij meerling/opneming meerdere kinderen

Als er recht is op meer verlof omdat er een meerling is geboren of omdat er meerdere kinderen tegelijk zijn geadopteerd, dan mogen er ook meerdere betaalverzoeken volgen:

- Bij een tweeling zijn er maximaal 6 (2 x 3) betaalverzoeken (1 bij de aanvraag en nog maximaal 5 daarna).
- Bij een drieling 9 (3 x 3) betaalverzoeken (1 bij de aanvraag en nog maximaal 8 daarna).

Zie voor de gerechtigden op meerdere betaalverzoeken [Meerlingen en opneming in gezin van meerdere kinderen tegelijk](#).

Voorbeeld: [aanvraag en vervolg betaalverzoeken BOV bij drieling](#) 

[18]

De drieling van de werknemer (de wettelijke vader van de kinderen) is geboren op 15 augustus 2022.

De vader heeft in dit geval het geboorteverlof van 1 week en AGV van 5 weken opgenomen vóór 1 november 2022. Opnemen van AGV is overigens geen voorwaarde voor recht op BOV.

De werknemer heeft recht op 27 (3 x 9) weken BOV-uitkering. Hij moet het verlof moet wel opnemen voor de eerste verjaardag van de kinderen op 15 augustus 2023. De werkgever dient bij de aanvraag een eerste betaalverzoek in en mag daarna nog 8 vervolgbetaalverzoeken indienen.

- De werkgever vraagt op woensdag 1 februari 2023 een BOV-uitkering aan. Hij geeft in het eerste betaalverzoek (bij de aanvraag) aan dat er 9 weken BOV zijn opgenomen vanaf maandag 7 november 2022. We betalen 9 weken BOV-uitkering aaneengesloten van maandag 7 november 2022 tot en met vrijdag 6 januari 2023.
- Op woensdag 1 maart 2023 ontvangen we een tweede vervolgbetaalverzoek (dit is toch pas het eerste vervolgvraagstuk? Wel het tweede verzoek) voor 3 weken BOV vanaf maandag 30 januari 2023. We betalen 3 weken BOV-uitkering aaneengesloten van maandag 30 januari 2023 tot en met vrijdag 17 februari 2023.
- Vervolgens ontvangen we nog 5 vervolgbetaalverzoeken op 1 april (voor 3 weken verlof vanaf 1 maart), 1 mei (voor 3 weken verlof vanaf 1 april), 1 juni (voor 3 weken verlof vanaf 1 mei), 1 juli (voor 3 weken verlof vanaf 1 juni), 1 augustus (voor 3 weken verlof vanaf 1 juli) waarvoor we betalen.

In totaal zijn er dus 7 betaalverzoeken voor 27 weken verlof dat is opgenomen vóór de eerste verjaardag van de drieling.

## Tijdige aanvraag

Er is recht op BOV als het verlof binnen 1 jaar na de geboorte van het kind is opgenomen of bij adoptie en pleegzorg binnen 1 jaar na de opnemng van het kind in het gezin.

Binnen deze periode kan het verlof aaneengesloten of verspreid (flexibel) opgenomen worden. De werkgever kan de aanvraag of een vervolgbetaalverzoek alleen na afloop van (een deel van) het verlof indienen. Bij een vervolgbetaalverzoek heeft het (vervolg)verlof dan ook een eigen ingangsdatum.

De aanvraag of het (vervolg)betaalverzoek is tijdig als UWV die binnen 1 jaar en 3 maanden na de begindatum van het opgenomen verlof ontvangt. Als er opgenomen verlof vóór deze periode van 1 jaar en 3 maanden ligt, mag UWV daarover geen BOV-uitkering betalen (artikel 6:3a lid 5 WAZO).

Voorbeeld: te late aanvraag 

[19]

Op 1 april 2024 ontvangen we de aanvraag voor de BOV-uitkering.

De geboortedatum van het kind is 1 september 2022.

De werkgever geeft in het (eerste en enige) betaalverzoek aan dat de werknemer 9 weken BOV opnam vanaf 1 december 2022.

Bij een tijdige aanvraag zouden we de BOV-uitkering betalen vanaf 1 december 2022 tot en met 1 februari 2023. Nu de aanvraag pas op 1 april 2024 is ontvangen, kunnen we slechts betalen van 1 januari 2023 tot en met 1 februari 2023. Alleen deze periode ligt binnen 1 jaar en 3 maanden vóór de datum aanvraag.

Voorbeeld: tijdige aanvraag en te laat vervolg betaalverzoek 

[20]

Op 1 januari 2024 ontvangen we de aanvraag voor de BOV-uitkering.

De geboortedatum van het kind is 1 september 2022.

De werkgever geeft in de aanvraag met het eerste betaalverzoek aan dat de werknemer 6 weken BOV opnam vanaf 1 december 2022.

Deze periode ligt binnen 1 jaar en 3 maanden vóór de datum aanvraag. We betalen de BOV-uitkering van 1 december 2022 tot en met 11 januari 2023.

Op 15 mei 2024 ontvangen we een vervolg betaalverzoek voor 3 weken verlof vanaf 1 februari 2023.

Omdat we de aanvraag pas op 15 mei 2024 ontvingen, kunnen we geen BOV-uitkering betalen over de periode van 1 februari 2023 tot en met 14 februari 2023. Dit deel van het verlof ligt namelijk buiten de periode van 1 jaar en 3 maanden vóór de datum aanvraag. We betalen de BOV-uitkering wel van 15 februari 2023 tot en met 21 februari 2023. Dit deel van het verlof ligt namelijk wel binnen de periode van 1 jaar en 3 maanden vóór de datum aanvraag.

## Betalen door UWV

Hoewel de werknemer het BOV bij de werkgever verspreid (flexibel) over het jaar kan opnemen, betalen we de BOV-uitkering in 1 aaneensluitende periode vanaf de ingangsdatum van het (vervolg)betaalverzoek. We betalen de BOV-uitkering (iedere keer) na ontvangst van een (vervolg)betaalverzoek voor (dat deel van) het verlof dat dan is opgenomen.

UWV betaalt 70% van het dagloon over 5 dagen per week (maandag tot en met vrijdag). Ieder vervolgbetaalverzoek heeft een eigen ingangsdatum voor de uitkering.

Deze ingangsdatum kan (naar eigen keuze) op iedere dag van de week liggen. Dus de ingangsdatum van het verlof hoeft niet per se te liggen op de eerste dag dat er daadwerkelijk verlof is genoten. Het verlof mag dus ook ingaan in het weekend, zelfs als daarin normaal niet gewerkt wordt. Er is altijd recht op volledige weken uitkering (maandag tot en met vrijdag), dus de vrije keuze bij de ingangsdatum maakt geen verschil voor het aantal uitkeringsdagen. Zie ook [Ingangsdatum verlof](#).

Voorbeeld: aanvraag BOV-uitkering met 2 vervolg betaalverzoeken 

[21]

Het kind van de werknemer (de wettelijke vader van het kind) is geboren op 15 augustus 2022.

De werknemer heeft recht op 9 weken BOV-uitkering die hij moet opnemen vóór 15 augustus 2023.

- De werkgever vraagt op maandag 19 december 2022 een BOV-uitkering aan. Werkgever geeft aan dat er 3 weken BOV is opgenomen verspreid over de periode van maandag 7 november 2022 tot en met zondag 18 december 2022.  
We betalen 3 weken BOV-uitkering aaneengesloten van maandag 7 november 2022 tot en met vrijdag 25 november 2022.
- De werkgever dient op maandag 27 februari 2023 een vervolgbetaalverzoek in voor nogmaals 3 weken BOV dat verspreid is opgenomen in de periode van zondag 8 januari 2023 tot en met woensdag 22 februari 2023.  
We betalen 3 weken BOV-uitkering aaneengesloten van maandag 9 januari 2023 tot en met vrijdag 27 januari 2023.

we betalen 3 weken BOV-uitkering aaneengesloten van maandag 9 januari 2023 tot en met vrijdag 27 januari 2023.

- De werkgever dient op maandag 1 mei 2023 een tweede vervolgbetaalverzoek in voor nogmaals 3 weken verlof dat verspreid is opgenomen in de periode van woensdag 1 maart 2023 tot en met woensdag 26 april 2023.

We betalen 3 weken BOV-uitkering aaneengesloten van woensdag 1 maart 2023 tot en met dinsdag 21 maart 2023.

UWV betaalt de BOV-uitkering van de ZW-verzekerde werknemers meestal via de werkgever.

Op individueel verzoek van de werknemer en/of werkgever betaalt UWV rechtstreeks aan de werknemer.

De BOV-uitkering van de (niet-ZW-verzekerde) DGA of alfhulp betaalt UWV altijd rechtstreeks aan de werknemer.

UWV betaalt de uitkering in principe binnen 6 weken na het afgeven van de beschikking door UWV ([artikel 4:87 van de Algemene wet bestuursrecht](#)).

## Tijdstip betaling aan werkgever of werknemer

UWV betaalt de BOV-uitkering over 1 aaneensluitende periode en in 1 bedrag uit aan de werkgever. Dit gebeurt tegelijk met de 4-wekelijkse betalingscyclus van andere WAZO- en ZW-uitkeringen aan werkgevers. De betaling is altijd in 1 bedrag achteraf, omdat de BOV-uitkering ook pas na afloop van het verlof kan worden aangevraagd.

De rechtstreekse betaling aan de werknemer is tegelijk met de wekelijkse betalingscyclus van andere ZW- en WAZO-uitkeringen aan werknemers.

Zie ook [Betaling via werkgever](#) en [Betaling aan verzekerde](#).

## Witte tabel

Op de BOV-uitkering is de witte tabel van toepassing.

Verdieping [+](#)

[22]

Artikel 22a lid 3 aanhef en onderdeel d Wet op de loonbelasting 1964 stelt de BOV-uitkering gelijk met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Daarom hoort deze uitkering tot het loonbegrip van artikel 16 Wfsv waarop arbeidskorting van toepassing is. Daarom is op deze uitkering altijd de witte tabel van toepassing.

## Vakantie-uitkering

In het dagloon is 8% vakantietoeslag opgenomen. Deze vakantietoeslag van 8% wordt tegelijk met de uitkering betaald.

## WAZO-artikelen van toepassing op betaling

Voor het betalen van de BOV-uitkering zijn bepalingen die ook voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering gelden van overeenkomstige toepassing verklaard (artikel 6:3a lid 7 WAZO). Dit zijn de artikelen 3:14 lid 2 en 3, 3:14a, 3:16 lid 1 t/m 3 en 3:18 lid 6 t/m 8 WAZO.

Hoewel volgens artikel 3:14 de WAZO-uitkering 'in de regel' in tijdvakken van een maand wordt betaald, betaalt de afdeling ZW-uitkeren alle WAZO-uitkeringen via de werkgever in een termijn van 4 weken aan de werkgever. De rechtstreekse betaling aan de werknemer is per week.

Om uitvoeringstechnische redenen is aangesloten bij de betalingstermijnen in de Ziektewet. De betaling is over iedere dag, maar nooit over de zaterdag of zondag. Er worden dus nooit meer dan 5 dagen per week betaald.

Op de betaling zijn ook de artikelen 40, 41, 47a, 48 en 85 van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing ([artikel 3:14 lid 3 WAZO](#)).

Hierdoor is het mogelijk dat UWV de uitkering:

- betaalt [aan een derde](#) (artikel 40 ZW).
- opschort of schorst bij [niet-rechtmatig verblijf](#) van de werknemer in Nederland (artikel 3:18 lid 6 t/m 8 WAZO en artikel 41 ZW).
- opschort of schorst bij geground vermoeden dat er geen recht is of recht op een lager bedrag bestaat of als niet aan de inlichtingenplicht wordt voldaan ([artikel 47a ZW](#)).
- betaalt aan een minderjarige of wettelijk vertegenwoordiger ([artikel 48 ZW](#)).
- niet meer betaalt als de uitkeringstermijnen niet zijn ingevorderd binnen 2 jaar na de dag van de betaalbaarstelling ([artikel 85 ZW](#)).
- opschort of schorst bij vertrek naar een onbekende bestemming ([VOW](#)) (artikel 3:14a).

Zie voor een verdere beschrijving van 3:16 lid 1 t/m 3 WAZO de wetsuitleg [Van overeenkomstige toepassing zijnde ZW-artikelen](#) en [Overlijdensuitkering](#).

## Hoogte uitkering bij BOV

## Hoogte uitkering verplicht verzekerde werknemers

De uitkering is per dag 70% van het WAZO-dagloon dat wordt berekend volgens de [artikelen 12a tot en met 12f van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen](#). Dit staat in [artikel 6:3 lid 3 tot en met 6 WAZO](#). Zie voor de berekening van het dagloon de [wetsuitleg bij het Dagloonbesluit](#). Het dagloon van een lopende uitkering wordt geïndexeerd per 1 januari en 1 juli (artikel 16 ZW). De eerste verlofdag van het BOV is de peildatum voor de berekening van het dagloon. Dit dagloon berekenen we eenmalig en geldt ook voor latere verlofperiodes waarvoor de werkgever een vervolgbetaalverzoek doet.

## Hoogte uitkering bij DGA's en alfahulpen

De hoogte van de uitkering bij DGA's en alfahulpen is naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week 70% van het [wettelijk brutominimumloon](#) (WML). Zie verder de instructie [Hoogte BOV- en AGV-uitkering niet-ZW-verzekerden](#).

## Vakantie-uitkering

In het dagloon is 8% vakantietoeslag opgenomen. Deze vakantietoeslag is ook in het uitkeringsbedrag opgenomen en wordt dus niet gereserveerd en apart betaald.

## BOV in referteperiode latere uitkering

Een BOV-uitkering kan in de referteperiode van een latere UWV-uitkering (een ZW-, WAZO-, WW- of WIA-uitkering) liggen. Om te voorkomen dat de BOV-uitkering een dagloonverlagend effect heeft op een latere uitkering, is het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen gewijzigd. Als de werknemer in een aangiftetijdvak minder loon heeft genoten vanwege BOV, dan wordt de methode van het in aanmerking nemen van een [vervangend aangiftetijdvak](#) toegepast.

Voor directe uitkeringen (uitkeringen die rechtstreeks aan de werknemer zijn uitgekeerd) laten we de BOV-uitkering bij de dagloonvaststelling buiten beschouwing. Dit om te voorkomen dat we zowel de WAZO-uitkering én het loon uit een vervangend tijdvak meenemen bij de dagloonvaststelling.

Verdieping [+](#)

## Overlijdensuitkering

De nabestaanden van een werknemer die overlijdt tijdens de BOV-periode kunnen aanspraak maken op een overlijdensuitkering (artikel 6:3a lid 7 WAZO en [artikel 3:16 lid 1 onder c WAZO](#) en [35 ZW](#)).

UWV betaalt de uitkering over 1 aaneengesloten periode vanaf de ingangsdatum van het BOV. Maar de werknemer kan het verlof verspreid (flexibel) opnemen.

- Als de werknemer overlijdt tijdens de flexibele opname van het BOV nadat hij minstens 1 volledige werkweek BOV heeft opgenomen, maar vóórdat het volledige BOV is opgenomen, dan kan de werkgever de BOV-uitkering aanvragen voor het aantal volledige weken al opgenomen BOV. De nabestaanden kunnen dan aanspraak maken op een overlijdensuitkering van 1 maand.
- Als de werknemer overlijdt na de volledige (eventueel flexibele) opname van het BOV, dan is er wel recht op het volledige aantal werkweken BOV-uitkering. Er is dan geen recht op overlijdensuitkering voor de nabestaanden.

Voorbeeld [+](#)

Hetzelfde geldt ook voor de uitkeringsperiode bij een vervolgbetaalverzoek.

Voorbeeld [+](#)

Zie de wetsuitleg [Overlijdensuitkering](#) voor de voorwaarden waaraan de nabestaanden moeten voldoen.

## Samenloop uitkeringen

Hier is de samenloop van BOV-uitkeringen met andere uitkeringen beschreven en de gevolgen daarvan op het recht of de hoogte van deze uitkeringen:

- BOV met BOV
- BOV met andere WAZO
- BOV met ZW uit ander dienstverband
- BOV met ZW uit zelfde dienstverband
- BOV met WW of WIA
- BOV met Wajong
- BOV met TW of IOW

### BOV met BOV

## BOV met BOV

Samenloop van een BOV-uitkering met een andere BOV-uitkering kan voorkomen als een werknemer meer dienstverbanden heeft waarin dit verlof is aangevraagd. De uitkeringen worden onafhankelijk van elkaar zonder onderlinge korting betaald. Bij meerdere dienstverbanden is er niet altijd samenloop. De werknemer kan het verlof eerst opnemen bij de ene werkgever en vervolgens in een andere periode bij de andere

werkgever. Hij moet het totale verlof wel opnemen binnen 1 jaar na de geboorte van het kind of de opnemings van het kind in het gezin. Bij samenloop van meer uitkeringen gebaseerd op een dagloon moet er mogelijk wel worden gemaximeerd. Zie [Maximeren daglonen bij samenloop uitkeringen](#).

## BOV met andere WAZO

Een BOV-uitkering wordt niet betaald als over dezelfde periode recht bestaat op een WAZO-uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg ([hoofdstuk 3 WAZO](#)), of een uitkering in verband met het aanvullende geboorteverlof ([hoofdstuk 4 WAZO](#)). Dit staat in artikel [6:3 lid 8 WAZO](#). De uitkeringsperioden mogen elkaar dus niet overlappen.

### Voorbeeld

Het is wel mogelijk dat de partner van de moeder tijdens BOV ook een uitkering ontvangt wegens [kraambedsterfte](#) en/of een [overlijdensuitkering](#). Dit is mogelijk als de moeder bij of kort na de bevalling overlijdt.

Zie ook [Gelijktijdig recht op meerdere WAZO-uitkeringen](#) voor de samenloop van meerdere WAZO-uitkeringen.

## BOV-uitkering: korting als inkomsten uit arbeid op andere UWV-uitkering

De BOV-uitkering is (onderdeel van het) inkomen (uit arbeid) dat wordt verrekend met een andere UWV-uitkering, bijvoorbeeld vanuit de WW, ZW en WIA ([artikel 3:2 lid 1 onderdeel e AIB](#)).

Daarnaast is in [artikel 1:1 AIB](#) het aanvullend geboorteverlof (AGV) en het BOV uitgezonderd van het begrip 'verlof'. Hiermee wordt dubbele korting voorkomen. Anders zouden we namelijk ook nog de regeling in [artikel 3:3 lid 3 AIB](#) moeten toepassen, waarbij we het hogere vervangende inkomen in het voorafgaande aangiftetijdvak aanmerken als inkomen om te korten.

## BOV met ZW uit ander dienstverband of met ZWW-uitkering

De BOV-uitkering is (onderdeel van het) inkomen (uit arbeid) dat wordt verrekend met een andere uitkering van UWV. Als op een bestaande ZW- of ZWW-uitkering inkomsten uit arbeid in dienstverband gekort worden, dan blijf je de feitelijke inkomsten ook korten als tijdens dat dienstverband BOV wordt genoten. Ook als deze inkomsten door het verlof lager zijn dan in het tijdvak voor ingang verlof.

Het bedrag van de BOV-uitkering (70% van het dagloon) is dus inkomen dat wordt verrekend met de ZW- of ZWW-uitkering.

**Let op:** Er is een verschil tussen een werkgevers- en werknemersbetaling:

- Bij een werkgeversbetaling gebruik je het sv-loon dat de werkgever in de loonaangifte heeft aangegeven (al dan niet gevuld met een [code K wegens incidentele inkomstenvermindering](#)) om de korting te berekenen (hierin is de uitkering opgenomen). Je kort het sv-loon in de periode waarin dit is genoten ([artikel 4:1 lid 3 AIB](#)).
- Bij een werknemersbetaling gebruik je het bedrag van de uitkering (70% van het dagloon) om de korting te berekenen (dus niet het dagloon van de uitkering). Deze uitkering kort je in de periode waarin (over de dagen waarop) tegelijkertijd recht bestaat op de ZW- of ZWW- en de BOV-uitkering ([artikel 4:1 lid 4 AIB](#)).

Als de werknemer naast de BOV-uitkering in dezelfde periode ook nog (aanvullend) sv-loon ontvangt van de werkgever, dan kort je dat sv-loon ook op de uitkering.

## BOV met ZW uit hetzelfde dienstverband

De werknemer die ongeschikt is voor zijn arbeid door ziekte bij zijn werkgever en gedeeltelijk gaat (of blijft) werken bij diezelfde werkgever, kan voor dit gedeeltelijke werk BOV opnemen. Er kan dus alleen BOV zijn als de werknemer gedeeltelijk aan het werk is. De vraag is dan: hoe korten we het inkomen tijdens BOV en hoe komen we aan het kortingsbedrag? Voor het antwoord moeten we aansluiten bij de situatie voorafgaand aan het BOV.

Als de zieke werknemer tijdens zijn dienstverband recht heeft op een ZW-uitkering (bijvoorbeeld door no-risk) en tijdens ziekte weer gedeeltelijk gaat werken, dan korten we de feitelijke loonwaarde van dit gedeeltelijk werken op de ZW-uitkering. De werkgever moet deze feitelijke loonwaarde doorgeven aan UWV. We kunnen dit namelijk niet uit de loonaangifte in de polisadministratie halen. Als we het feitelijke loon in de loonaangifte zouden korten, dan korten we te veel. Want de ZW-uitkering zelf is ook onderdeel van het loon in de loonaangifte, omdat beide uitkeringen via dezelfde werkgever worden genoten.

Als de werknemer vervolgens tijdens het gedeeltelijk werken ouderschapsverlof opneemt en stopt met werken of minder gaat werken, dan is er geen feitelijke loonwaarde meer of wordt de feitelijke loonwaarde lager. We korten dan minder op de ZW-uitkering waardoor die weer hoger

De werknemer maakt echter ook aanspraak op een BOV-uitkering. Daarom moeten we bij de betaling van de BOV-uitkering het bedrag van de

De werknemer maakt echter ook aanspraak op een BOV-uitkering. Daarom moeten we bij de betaling van de BOV-uitkering het bedrag van de BOV-uitkering korten op de ZW-uitkering. Anders zou de werknemer te veel uitkering ontvangen: de BOV-uitkering en de ongekorte ZW-uitkering.

De inkomsten tijdens samenloop van BOV met ZW-uitkering bestaan dan uit:

- het bedrag van de BOV-uitkering
- eventueel een aanvulling op de BOV die de werkgever betaalt
- eventueel de feitelijke loonwaarde van de arbeid die de werknemer tijdens dit verlof nog verricht

De eventuele aanvulling op de BOV-uitkering en de feitelijke loonwaarde van de verrichte arbeid vragen we op bij de werkgever.

Als we zowel de ZW als de BOV-uitkering aan de werkgever betalen, ontvangt de werkgever van UWV de gekorte ZW-uitkering en daarnaast de ongekorte BOV-uitkering.

## BOV met WW of WIA

Bij samenloop van BOV met WW of WIA is de BOV-uitkering inkomen dat wordt verrekend met de andere uitkering. Zie [BOV met ZW uit ander dienstverband of met ZWW-uitkering](#).

## BOV met Wet Wajong 2010 of 2015

Bij samenloop met een uitkering volgens de Wet Wajong 2010 of 2015 is de BOV-uitkering inkomen dat wordt verrekend met de andere uitkering. Zie [BOV met ZW uit ander dienstverband of met ZWW-uitkering](#).

## BOV met TW en/of IOW

Bij samenloop met een uitkering volgens de volksverzekeringen en sociale voorzieningen (hieronder vallen de IOW en de TW) is de BOV-uitkering ook inkomen uit arbeid dat wordt verrekend met de andere uitkering. In [artikel 2:10 AIB](#) is voor de Toeslagenwet geregeld dat op de hele BOV-uitkering de vrijlatingsregeling van toepassing is als ook al een gedeelte van het aan het verlof voorafgaande inkomen uit arbeid is vrijgelaten.

## Maximeren daglonen bij samenloop uitkeringen

Als bij samenloop van een BOV-uitkering met een andere UWV-uitkering beide uitkeringen gebaseerd zijn op een dagloon, dan moeten we deze daglonen maximeren volgens [artikel 25 Dagloonbesluit](#). Dit houdt in dat een klant die tegelijkertijd recht heeft op 1 of meer uitkeringen nooit meer dan het maximale uitkeringsbedrag mag ontvangen, afhankelijk van het uitkeringspercentage. Zie de wetsuitleg bij [artikel 25 Dagloonbesluit](#).

Bij samenloop van een uitkering gebaseerd op een dagloon met een uitkering gebaseerd op een grondslag (WAZO voor zelfstandigen en niet-verzekerde-werknemers), is er geen maximering.

## Doorgeven wijzigingen tijdens BOV

De werkgever is verplicht wijzigingen of correcties over de hoogte en het recht op BOV-uitkering door te geven aan UWV. Hij doet dat via een wijzigingsformulier dat hij kan downloaden op [uwv.nl](#). Een wijziging kan nodig zijn omdat er een fout is gemaakt bij het invullen van de aanvraag. Een werkgever kan dan om correctie vragen via het wijzigingsformulier.

Voorbeelden redenen correctie 

[27]

- Er is een verkeerde ingangsdatum of een verkeerd aantal weken op te nemen verlof opgegeven.
- Het rekeningnummer is niet juist.
- Bij een schriftelijke aanvraag zijn verkeerde werkgevers- of werknemersgegevens opgegeven.

De doorgegeven wijziging kan aanleiding geven tot een herziening (bijvoorbeeld het dagloon bij een andere ingangsdatum). Dit kan leiden tot een nabetaling of terugvordering. Als er om welke reden ook (achteraf) geen recht op uitkering bestond, moet de uitkering worden terugbetaald tenzij het de werknemer en werkgever niet redelijkerwijs duidelijk was dat er (te veel) is betaald. Ook bestuurlijke boeten zijn mogelijk bij foutieve aanvragen, mits de fout de werkgever is aan te rekenen.